

ปัญหากฎหมายแรงงานเกี่ยวกับ การควบรวมกิจการของสถานพยาบาลเอกชน Problems on Labor Laws related to the Mergers & Acquisitions of Private Hospitals

รัชดาพร สังวร¹

Ratchadaporn Sangvorn

บทคัดย่อ

ในช่วงระยะเวลาไม่นานมานี้ การควบรวมกิจการของสถานพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นและเพิ่มจำนวนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากธุรกิจสถานพยาบาลเอกชนมีอัตราการเติบโตทางธุรกิจค่อนข้างสูง การควบรวมกิจการเป็นวิธีการขยายกิจการวิธีหนึ่งที่ดี สะดวก รวดเร็วและได้รับการยอมรับจากนักลงทุนทั้งหลาย อย่างไรก็ตาม ในการควบรวมกิจการก็ยังมีประเด็นในด้านปัญหาแรงงานซึ่งยังคงมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับถ้อยคำในกฎหมายแรงงานอยู่บางประการ ประเด็นปัญหาสำคัญประเด็นหนึ่งคือการตีความคำว่า “โอน” และ “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎหมายไม่ได้มีการให้คำจำกัดความไว้ ทำให้ยังมีความไม่ชัดเจนว่าการควบรวมกิจการโดยวิธีการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการจะถือเป็นการโอนหรือจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงตามมาตราดังกล่าวหรือไม่ หากการควบรวมกิจการโดยวิธีการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะมีประเด็นปัญหาดังกล่าวตามมาว่าในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับผลกระทบใดๆ หรือไม่ และกฎหมายมีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีดังกล่าวอย่างไร ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยประเด็นปัญหาดังกล่าวว่ามีรายละเอียดเช่นไร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นข้อกฎหมายและเสนอแนะแนวทางแก้ไขแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อไป

คำสำคัญ: การควบรวมกิจการ, สถานพยาบาล, กฎหมายแรงงาน, นายจ้าง, ลูกจ้าง

¹ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

**Abstract**

Recently, the mergers and acquisitions of private hospitals occur and increase continually because a private hospital business has a high rate of business growth. A merger and acquisition is one of expansion strategies which is convenient, rapid, and admitted by investors. However, in a merger and acquisition, there are some labor issues regarding unclear words in the labor protection law. One of importance problems is the interpretation of the words “transfer” and “registration of any changes” under section 13 of the Labor Protection Act B.E. 1998. The law, currently, does not give any definition which causes the issue whether the asset or business acquisition is deemed to be a transfer or a registration of change under such law. If the asset or business acquisition is deemed to be a change of employer under section 13 of the Labor Protection Act B.E. 1998, the questions are whether the employee will be affected and how the law protects such employee. The author, therefore, makes this research for studying details of such issue in order to make the legal issues clear and gives some recommendations to related persons.

Keywords: Mergers& Acquisitions, hospital, Labor law, employer, employee

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบกิจการสถานพยาบาลเอกชนเป็นอีกกิจการหนึ่งในปัจจุบันมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากการทำวิจัยของบริษัท บอสตัน คอนเซ็ปท์ ดิงกรุ๊ป พบว่าในปี พ.ศ. 2555 ภาพรวมธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยเติบโตขึ้นปีหนึ่งมากกว่าร้อยละ 10 โดยเฉพาะโรงพยาบาลซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์บางแห่งเติบโตมากกว่าร้อยละ 25 และมีลูกค้าต่างชาติเข้ามาใช้บริการมากกว่าปีละ 1.5 ล้านคน² ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน รวมทั้งนักลงทุนทั่วไปจึงมีความสนใจในการขยายและลงทุนในกิจการดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นโดยรูปแบบการลงทุนซึ่งเป็นที่นิยมในขณะนี้รูปแบบหนึ่งได้แก่ การควบรวมกิจการสถานพยาบาลนั่นเอง โดยเฉพาะสถานพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งมีกำลังซื้อมากกว่ามักจะเข้าซื้อกิจการสถานพยาบาลขนาดเล็กเพื่อขยายเครือข่ายสถานพยาบาลของตนให้ครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ ในประเทศเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ผลจากการเปิดเสรีอาเซียนที่จะเกิดขึ้นภายในปี พ.ศ. 2558 อาจส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติมีความสนใจที่จะเข้าซื้อกิจการสถานพยาบาลเอกชนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

การควบรวมกิจการสถานพยาบาลนั้นทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การเข้าซื้อหุ้นในกิจการเพื่อควบคุมอำนาจบริหารโดยที่นิติบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของสถานพยาบาลรายเดิมยังคงอยู่ การเข้าซื้อทรัพย์สินของกิจการโดยผู้ซื้อนำทรัพย์สินไปประกอบกิจการเอง และเจ้าของสถานพยาบาลรายเดิมยังคงอยู่ หรือการควบรวมกับอีกกิจการหนึ่งโดยการตั้งเป็นนิติบุคคลขึ้นใหม่ ซึ่งไม่ว่าสถานพยาบาลจะมีการควบรวมกิจการในรูปแบบใดก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ตามมาประการหนึ่งคือปัญหาแรงงาน กล่าวคือเมื่อมีการควบรวมกิจการแล้วบรรดาบุคลากรทั้งหลาย เช่น แพทย์ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร และลูกจ้างทุกระดับของสถานพยาบาลที่ถูกควบรวมจะถูกโอนไปยังเจ้าของสถานพยาบาลคนใหม่หรือไม่ และสวัสดิการจะมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่สามารถพบเห็นได้บ่อยครั้งมากขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันการควบรวมกิจการสถานพยาบาลมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในเรื่องดังกล่าวกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังมีบทบัญญัติ

² ผู้จัดการออนไลน์, (2554), ธุรกิจโรงพยาบาลไทยยุครวมตัวสู่ศึก “บำรุงราษฎร์” ยันกลยุทธ์โตเดี่ยว กลุ่ม ร.พ. กรุงเทพรับผลแดง 2 ต่อ”, สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9540000025157>

บางประการที่ไม่ค่อยชัดเจนและยังมีช่องว่างเกี่ยวกับการโอนลูกจ้างไปยังนายจ้างคนใหม่ในกรณีที่เป็นการโอนกิจการโดยการซื้อทรัพย์สินและนิติบุคคลซึ่งเป็นเจ้าของสถานพยาบาลเดิมยังคงอยู่ กรณีนี้จะถือเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างโดยอัตโนมัติและลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและสมควรที่จะได้มีการศึกษาและหาข้อสรุปที่ชัดเจนและเป็นธรรมทั้งกับผู้เข้าซื้อกิจการ ผู้ขายกิจการและลูกจ้างของผู้ขายกิจการ โดยเฉพาะลูกจ้างของผู้ขายซึ่งมักเป็นผู้ที่ไม่มีอำนาจต่อรองและมักมีรายได้น้อย การที่บทบัญญัติของกฎหมายมีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างอย่างชัดเจนในกรณีดังกล่าวก็จะสามารถช่วยให้ลูกจ้างเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และในส่วนของผู้ซื้อกิจการเองก็ต้องการความชัดเจนทางกฎหมายเช่นกันว่าเมื่อเข้าซื้อกิจการด้วยการซื้อทรัพย์สินแล้ว ผู้ซื้อต้องแบกรับภาระด้านแรงงานมาด้วยหรือไม่เพื่อประโยชน์ในการประเมินมูลค่าทรัพย์สินและกิจการที่ซื้อขายนั่นเอง งานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการที่จะศึกษาปัญหาแรงงานในการควบคุมกิจการสถานพยาบาลเพื่อให้เห็นถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่มีความไม่ชัดเจนและช่องว่างของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อความเป็นธรรมสำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อไป

วัตถุประสงค์และขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายแรงงานในการควบคุมกิจการสถานพยาบาลเอกชนซึ่งใช้รูปแบบการเข้าซื้อทรัพย์สินหรือกิจการของสถานพยาบาลและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัยที่มุ่งศึกษาเฉพาะปัญหาแรงงานในการควบคุมกิจการสถานพยาบาลเอกชนเท่านั้น ไม่รวมถึงปัญหาแรงงานในการควบคุมกิจการสถานพยาบาลของรัฐ รวมทั้งการควบคุมกิจการประเภทอื่นซึ่งจะมีรูปแบบและวิธีการในการควบคุมกิจการที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของกิจการ นอกจากนี้ ปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นกับกิจการอื่นๆ ซึ่งมีใช้กิจการสถานพยาบาลเอกชนก็จะมีสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแตกต่างกันออกไปด้วยเนื่องจากลักษณะการทำงานของลูกจ้าง ประเภทของลูกจ้าง รวมทั้งข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละกิจการก็จะมีแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังจำกัดขอบเขตเฉพาะการศึกษาปัญหาแรงงานในแง่ของปัญหาทางกฎหมายเท่านั้น ไม่รวมถึงปัญหาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาอื่นๆ โดยผู้วิจัยจะศึกษา

จากบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานว่าการใช้รูปแบบการควบรวมกิจการโดยการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการจะมีผลทางด้านกฎหมายต่อการโอนย้ายแรงงานจากสถานพยาบาลเดิมไปยังสถานพยาบาลใหม่อย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับทราบสภาพปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นจากการควบรวมกิจการสถานพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน
2. ได้ศึกษาและทราบข้อมูลกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันว่ามีประสิทธิภาพและ/หรือมีช่องว่างทางกฎหมายอย่างไร
3. มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขกฎหมายของประเทศไทยซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นจากการควบรวมกิจการสถานพยาบาลเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การศึกษาเอกสารเป็นหลัก (documentary research) ไม่มีการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างและสถิติมาเกี่ยวข้อง แต่เป็นการค้นคว้าวิจัยจากการศึกษาตัวบทกฎหมาย เอกสาร ตำรา บทความและคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนที่เป็นเอกสาร ตำราและบทความที่มีเนื้อหากฎหมายเพื่อใช้ในการสรุปผลการวิจัยในส่วนที่เป็นข้อกฎหมายและเอกสาร ตำราและบทความที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการควบรวมกิจการเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. รูปแบบและวิธีควบรวมกิจการในประเทศไทย

1.1 รูปแบบการควบรวมกิจการ

รูปแบบการควบรวมกิจการในปัจจุบันสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท โดยพิจารณาจากประเภทธุรกิจของบริษัทที่ตกลงเข้าควบรวมกัน ดังนี้

1.1.1 การควบรวมกิจการตามแนวนอน (Horizontal Mergers) ซึ่งเป็นกรณีที่บริษัทที่เข้าควบรวมกันทั้งสองบริษัทนั้นประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน

1.1.2 การควบรวมกิจการตามแนวตั้ง (Vertical Mergers) ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดการควบรวมกิจการที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันหรืออยู่ในสายการผลิตเดียวกัน แต่บริษัทที่เข้าควบรวมกันนั้นอยู่ในขั้นตอนที่แตกต่างกันไปในสายการผลิต

เช่น บริษัทหนึ่งอาจอยู่ในขั้นตอนการจัดหาวัตถุดิบและการผลิต แต่อีกบริษัทหนึ่งอาจอยู่ในขั้นตอนการบรรจุและจัดจำหน่าย เป็นต้น

1.1.3 การควบรวมกิจการโดยบริษัทซึ่งมีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง (Conglomerate Mergers) ซึ่งเป็นกรณีที่บริษัทที่เข้าควบรวมกันนั้น ทำธุรกิจคนละประเภทกัน แต่ต้องการควบรวมกันเพื่อลดความเสี่ยงโดยทำธุรกิจให้มีความหลากหลาย (อัญญา ชันธวิทย์, 2540:น.7-8)

เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เคยเกิดขึ้นในอดีตแล้ว จะพบว่าการควบรวมกิจการสถานพยาบาลเอกชนในประเทศไทยส่วนมากมักจะเป็น การควบรวมกิจการในแนวนอนเนื่องจากมักเป็นกรณีที่ผู้ประกอบการธุรกิจสถานพยาบาล รายหนึ่งตกลงเข้าควบรวมกิจการกับผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาลอีกรายหนึ่งนั่นเอง เนื่องจากธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจควบคุมที่ต้องขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการและ ดำเนินกิจการสถานพยาบาล อีกทั้งในการบริหารงานและดำเนินการสถานพยาบาล ยังต้องอาศัยความรู้และความเชี่ยวชาญในทางการแพทย์เพื่อควบคุมคุณภาพการรักษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพและหน่วยงานของรัฐกำหนด ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจ ประเภทอื่น มักไม่นิยมที่จะเข้าควบรวมกิจการเพื่อประกอบธุรกิจสถานพยาบาลมากนัก

1.2 วิธีควบรวมกิจการ

การควบรวมกิจการตามกฎหมายของประเทศไทยสามารถทำได้ 4 วิธี ดังนี้

1.2.1 การได้มาซึ่งหุ้น (Share Acquisition) จะมีลักษณะที่กิจการ หนึ่งซึ่งเป็นผู้ต้องการเข้าครอบงำ (Acquirer) เข้าไปซื้อหรือแลกหุ้นที่มีสิทธิออกเสียง ลงคะแนนของกิจการผู้ตกเป็นเป้า (Target) ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน โดยจำนวนหุ้นที่ ผู้ต้องการเข้าครอบงำซื้อในกิจการที่ตกเป็นเป้า นั้นจะต้องมีจำนวนมากพอที่จะทำให้ สามารถเข้าควบคุมการบริหารงานในกิจการของผู้ตกเป็นเป้าได้ การควบรวมกิจการด้วย วิธีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่าการครอบงำกิจการ (Takeover)

1.2.2 การได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือกิจการ (Asset or Business Acquisition) วิธีการนี้บริษัทผู้ซื้อจะเข้าซื้อทรัพย์สินที่สำคัญซึ่งใช้ในการประกอบกิจการ ของบริษัทผู้ขายหรือซื้อกิจการของบริษัทผู้ขายซึ่งส่วนนี้อาจรวมถึงการรับโอนใบอนุญาต ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการประกอบกิจการของผู้ซื้อด้วย (หากมี)

1.2.3 การควบรวมกิจการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 (Amalgamation) วิธีนี้หมายถึงกรณี

ที่บริษัทตั้งแต่สองบริษัทขึ้นไปควบรวมกันเป็นผลให้บริษัทที่ควบเข้ากันนั้นหมดสภาพการเป็นนิติบุคคลและเกิดเป็นบริษัทใหม่ซึ่งได้ไปทั้งสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบที่อยู่แก่บริษัทเดิม³

1.2.4 การควบรวมกิจการที่มีกฎหมายเฉพาะบัญญัติรับรองไว้ การควบรวมกิจการของธุรกิจที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะเช่น การควบรวมกิจการธนาคารพาณิชย์ตามพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 การควบบริษัทเงินทุนหรือบริษัทหลักทรัพย์ตามพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. 2522 การควบรวมบริษัทประกันภัยตามพระราชบัญญัติประกันวินาศภัย พ.ศ. 2535 เป็นต้น โดยการควบรวมกิจการประเภทนี้เป็นการควบรวมที่มีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้เพิ่มเติมจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 เนื่องจากธุรกิจดังกล่าวล้วนเป็นธุรกิจควบคุมจึงต้องมีการออกกฎหมายขึ้นเพื่อควบคุมการควบรวมกิจการเหล่านั้นเป็นการเฉพาะ⁴

1.3 รูปแบบและวิธีการควบรวมกิจการของสถานพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

ดังที่กล่าวในตอนท้ายของข้อ 1.1 แล้วว่าการควบรวมกิจการสถานพยาบาลมักอยู่ในรูปแบบการควบรวมแบบแนวนอนกล่าวคือ การควบรวมมักอยู่ในลักษณะที่ผู้ประกอบการกิจการสถานพยาบาลแห่งหนึ่งเข้าควบรวมกิจการกับผู้ประกอบการกิจการสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง เนื่องจากธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจควบคุมที่ต้องขอรับใบอนุญาตและต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นพิเศษ ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจอื่นมักไม่นิยมที่จะเข้าควบรวมกิจการสถานพยาบาล ตัวอย่างการเข้าควบรวมกิจการสถานพยาบาลแบบแนวนอน เช่น กรณี บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน) ผู้ประกอบการกิจการโรงพยาบาลกรุงเทพเข้าควบรวมกิจการกับเครือโรงพยาบาลสมิติเวช,

³ กิตติพงศ์ อรุณพัฒน์พงศ์, (2549), การควบรวมกิจการโอกาสของธุรกิจไทย, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: บริษัท เจเอสที พับลิชชิ่ง จำกัด), น. 7.

⁴ บริษัท เบเคอร์ แอนด์ แม็คเค็นซี จำกัด, (2546), รายงานการวิจัยเรื่องกฎหมาย ระเบียบต่างๆ และกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องกับการควบรวมกิจการในประเทศไทย สหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป, (กรุงเทพฯ: บริษัท เบเคอร์ แอนด์ แม็คเค็นซี จำกัด), น.35.

โรงพยาบาลบีเอ็นเอช, เครือโรงพยาบาลพญาไทและเปาโลเมมโมเรียล และกรณีโรงพยาบาลวิภาวดีเข้าควบรวมกิจการกับโรงพยาบาลลานนา เป็นต้น ส่วนกรณีที่ผู้ประกอบการอื่นเข้าควบรวมกิจการกับผู้ประกอบการสถานพยาบาลนั้นก็มีอยู่บ้าง เช่น กรณีของคุณเจเลียว อยู่วิทยา เจ้าของธุรกิจเครื่องดื่มกระหิงแดง เข้าซื้อกิจการโรงพยาบาลปิยะเวท เป็นต้น

ในส่วนของรูปแบบการควบรวมหรือการได้มาซึ่งกิจการสถานพยาบาล ที่พบในปัจจุบันนั้นมักพบใน 2 รูปแบบด้วยกันกล่าวคือ

1.3.1 การได้มาซึ่งหุ้น ซึ่งเป็นการได้มาซึ่งอำนาจครอบงำกิจการสถานพยาบาลที่เป็นที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน การควบรวมกิจการสถานพยาบาลทั้งหลายทั้งกรณีโรงพยาบาลกรุงเทพเข้าควบรวมกับโรงพยาบาลสมิติเวช, โรงพยาบาลบีเอ็นเอช, เครือโรงพยาบาลพญาไทและเปาโลเมมโมเรียล และกรณีโรงพยาบาลวิภาวดีเข้าควบรวมกิจการกับโรงพยาบาลลานนาล้วนเป็นกรณีการได้มาซึ่งหุ้นด้วยกันทั้งนั้น เนื่องจากผู้ถือหุ้นสามารถเข้าประกอบกิจการในบริษัทเป้าหมายได้ทันทีเพราะภายหลังจากการเข้าซื้อหุ้น บริษัทเป้าหมายยังคงเป็นนิติบุคคลเช่นเดิมไม่ได้สิ้นสุดสภาพนิติบุคคลไปโดยอัตโนมัติ การประกอบธุรกิจและใบอนุญาตต่างๆ ก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิม อีกทั้งสิทธิหน้าที่ ทรัพย์สิน หนี้สิน ชื่อทางการค้า พนักงาน ลูกจ้างก็ยังคงเป็นของบริษัทเดิมทุกประการเพียงแต่เปลี่ยนแปลงอำนาจผู้ถือหุ้นกลุ่มใหญ่ซึ่งจะเข้ามาควบคุมการลงมติในที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นเท่านั้น นอกจากนี้ เหตุผลประการสำคัญที่นักลงทุนมักเลือกใช้วิธีการได้มาซึ่งหุ้นของกิจการสถานพยาบาลก็เนื่องจากธุรกิจสถานพยาบาลเป็นธุรกิจที่ต้องมีใบอนุญาตพิเศษต่างๆ จากหน่วยงานราชการ เช่น ใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาล ใบอนุญาตดำเนินการสถานพยาบาล ใบอนุญาตผลิต นำเข้าหรือขายเครื่องมือแพทย์ (ถ้ามี) เป็นต้น ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อขออนุญาตต่างๆ นั้น ค่อนข้างใช้เวลานาน และหน่วยงานของรัฐต้องพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขออนุญาตอย่างละเอียดเป็นกรณีๆ ไป ดังนั้น หากในการควบรวมกิจการสถานพยาบาลส่งผลให้ผู้ประกอบการรายใหม่ต้องดำเนินการขอใบอนุญาตใหม่ทั้งหมด คงต้องใช้เวลาานกว่าจะเริ่มประกอบกิจการได้ แต่การได้มาซึ่งหุ้นนั้น โดยหลักแล้วเมื่อนิติบุคคลที่ขออนุญาตยังคงสภาพเป็นนิติบุคคลอยู่ ใบอนุญาตต่างๆ ก็จะสามารถใช้ได้ต่อไป แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นกลุ่มใหญ่ก็ตาม เว้นแต่การเปลี่ยนแปลงกลุ่มผู้ถือหุ้นดังกล่าวจะทำให้ผู้รับอนุญาตเดิมขาดคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีการได้มาซึ่งกิจการโดยการโอนทรัพย์สินซึ่งจะกล่าวในส่วนต่อไป

1.3.2 การได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือกิจการ โดยในกรณีนี้ บริษัทที่เข้าซื้อ อาจเลือกซื้อเฉพาะทรัพย์สินหลักที่ใช้ในการประกอบกิจการหรือซื้อทรัพย์สินทุกประเภท ก็ได้แต่ทรัพย์สินที่ซื้อขายต้องมีจำนวนมากเพียงพอที่ผู้ซื้อจะสามารถประกอบธุรกิจ ดังกล่าวต่อไปได้และผู้ขายต้องหยุดประกอบกิจการเพราะไม่มีทรัพย์สินที่จำเป็นต่อการประกอบกิจการ หากทรัพย์สินที่ซื้อขายมีจำนวนไม่มากเพียงพอจะไม่ถือว่าเป็น การควบรวมกิจการ แต่เป็นเพียงการซื้อขายทรัพย์สินธรรมดาเท่านั้น ซึ่งการเข้าซื้อเฉพาะ ทรัพย์สินจะส่งผลให้นิติบุคคลซึ่งเป็นผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาลเดิมยังคงอยู่ สิทธิ หน้าที่ และภาระหนี้ของบริษัท รวมทั้งพนักงาน ลูกจ้าง ใบอนุญาตต่างๆ ยังคงอยู่กับ ผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาลเดิมทั้งหมด ผู้ซื้อกิจการได้ไปเฉพาะทรัพย์สินเท่านั้น อย่างไรก็ตามตามที่ได้กล่าวในส่วนก่อนหน้านี้นี้แล้วว่าการกิจการสถานพยาบาลเป็นกิจการที่ ต้องมีใบอนุญาตต่างๆ ในการประกอบกิจการ หากบริษัทผู้ซื้อซื้อเพียงทรัพย์สิน แต่ไม่มี ใบอนุญาตก็ไม่สามารถที่จะดำเนินกิจการสถานพยาบาลได้ ดังนั้น นอกจากการซื้อ สินทรัพย์แล้ว บริษัทผู้ซื้อ ก็มักจะกำหนดให้ผู้ขายโอนกิจการโดยโอนใบอนุญาตต่างๆ ที่จำเป็นในการประกอบกิจการสถานพยาบาลด้วยซึ่งจะสะดวกกว่าการขอใบอนุญาต ใหม่ทั้งหมด ยกตัวอย่างเช่น กรณีบริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพอุดร จำกัด เข้าซื้อทรัพย์สิน และกิจการของโรงพยาบาลอุดรปัญญาเวช เป็นต้น

2. บทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานใน การควบรวมกิจการ

บทบัญญัติของกฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงาน ในการควบรวมกิจการจะประกอบด้วยกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและ พานิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การโอนสิทธิของนายจ้างซึ่งมีต่อลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ให้แก่บุคคลอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพานิชย์ มาตรา 577 วรรค 1 ความว่า

“นายจ้างอาจโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้าง ยินยอมพร้อมใจด้วย”

การโอนสิทธิของนายจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า การที่นายจ้าง โอนสิทธิที่จะได้รับแรงงานหรือการที่ลูกจ้างจะมาทำงานให้นายจ้าง รวมทั้งสิทธิอื่นๆ ที่นายจ้างอาจได้รับตามสัญญาจ้างแรงงานให้กับบุคคลอื่น โดยที่การโอนลูกจ้างเพื่อ

ไปทำงานให้กับบุคคลอื่นนั้น จะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานของนายจ้างหรือไม่ก็ได้⁵ การโอนสิทธิของนายจ้างตามมาตรานี้อาจเกิดได้ในหลายกรณี เช่น กรณีบริษัทแม่โอนลูกจ้างไปทำงานให้บริษัทในเครือ กรณีลูกหนี้โอนลูกจ้างไปทำงานให้บริษัทเจ้าหนี้ หรือแม้แต่กรณีการควบรวมกิจการของนายจ้างซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างจนมีผลให้ลูกจ้างของนายจ้างเดิมต้องโอนไปยังนายจ้างใหม่ก็ถือเป็นการโอนสิทธิของนายจ้างเช่นกัน ซึ่งผลก็คือ ต้องให้ลูกจ้างยินยอมที่จะโอนย้ายไปยังนายจ้างคนใหม่ด้วย หากลูกจ้างไม่ยินยอมนายจ้างเดิมก็จะไม่สามารถโอนลูกจ้างไปทำงานที่อื่นได้ หากนายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งความยินยอมที่ลูกจ้างให้แก่นายจ้างในกรณีนี้ต้องเป็นความยินยอมที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 8 ประการคือ

1. ความยินยอมต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน โดย “ความสงบเรียบร้อย” หมายถึง กรณีที่เกี่ยวกับประโยชน์ทั่วไปของประเทศชาติ หรือของประชาชนส่วนรวม ฉะนั้น ถ้าการกระทำใดมีผลกระทบต่อความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศชาติ หรือความสงบเรียบร้อยในสังคม ถือว่าขัดต่อความสงบเรียบร้อย (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2549: น. 416-420) ในส่วนของศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้นต้องพิจารณาตามความรู้สึกของบุคคลทั่วไปในท้องที่และเวลาที่เกิดการกระทำนั้น ว่าขัดต่อจิตสำนึกหรือความรู้สึกสามัญสำนึกของประชาชนทั่วไปหรือไม่ เช่น การที่แพทย์ผ่าตัดรักษาโรคให้แก่ผู้ป่วย โดยสามัญสำนึกของประชาชนย่อมถือได้ว่าไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ความยินยอมเช่นนี้ย่อมยกเว้นความรับผิดชอบให้กับแพทย์ได้ แต่หากความยินยอมนั้น ขัดต่อจิตสำนึกของประชาชน เช่น ยินยอมให้บุคคลอื่นฆ่าตนเอง ความยินยอมเช่นนี้ ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งกรณีความยินยอมตามมาตรา 577 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นี้ถือเป็นความยินยอมที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเนื่องจากกฎหมายอนุญาตให้ทำได้

5 ไผทชิต เอกจริยกร, (2546), คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน), น.65-68.

2. ความยินยอมนั้นต้องให้ขณะหรือก่อนการกระทำ โดยจะให้ความยินยอมล่วงหน้าไว้นานเพียงใดก็ได้ ดังนั้น ก่อนที่นายจ้างจะมีการโอนสิทธิของตนที่มีต่อลูกจ้างไปให้บุคคลอื่น จะต้องขอความยินยอมจากลูกจ้างก่อนล่วงหน้าเสมอ

3. การให้ความยินยอมนั้นจะต้องให้แก่ผู้รับความยินยอมโดยเฉพาะเจาะจงแต่ในบางกรณีการให้ความยินยอมโดยเฉพาะเจาะจงไม่อาจกระทำได้อาจให้ผู้ให้ความยินยอมไม่ต้องการที่จะระบุผู้รับความยินยอมโดยเฉพาะเจาะจง การให้ความยินยอมเป็นการทั่วไปก็อาจใช้ได้

4. การให้ความยินยอมจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ ไม่ใช่เกิดจากกลฉ้อฉล หลอกลวง ข่มขู่หรือสำคัญผิด

5. การให้ความยินยอมอาจให้โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ได้

6. การให้ความยินยอมต้องมีใช้การให้ความยินยอมเพื่อยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดชอบผู้กระทำกระทำการโดยกลฉ้อฉลหรือด้วยความประมาทอย่างร้ายแรง

7. การให้ความยินยอมต้องมีขอบเขตจำกัดว่ายินยอมให้กระทำต่อสิ่งใดมากน้อยเพียงไร

8. การให้ความยินยอมอาจมีการถอนเมื่อใดก็ได้ และหากทราบใดที่ยังไม่มีการถอนความยินยอม ความยินยอมนั้นยังคงมีอยู่ตลอดไป

ดังนั้น หากความยินยอมของลูกจ้างที่ให้แก่นายจ้างตามมาตรา 577 วรรค 1 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เป็นความยินยอมที่ชอบด้วยกฎหมายตามลักษณะข้างต้น นายจ้างก็สามารถกล่าวอ้างความยินยอมของลูกจ้างในการโอนสิทธิของตนที่มีต่อลูกจ้างให้กับบุคคลอื่นได้

2.2 การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 13 ความว่า

“ในกรณีที่กิจการใดมีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างเนื่องจากการโอนรับมรดกหรือด้วยประการอื่นใด หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล และมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างเดิม เช่นใดให้ลูกจ้างมีสิทธิเช่นว่านั้นต่อไป และให้นายจ้างใหม่รับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้างนั้นทุกประการ”

บทบัญญัตินี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างเฉพาะเจาะจงในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้างหรือกิจการของนายจ้างมีการควบรวมกับกิจการ

อื่นๆ ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 กรณีคือกรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาได้แก่ การโอน การรับมรดก กล่าวคือ หากนายจ้างคนเดิมมีการโอนกิจการให้บุคคลอื่น หรือนายจ้างเดิมถึงแก่ความตาย ผู้รับโอนกิจการหรือทายาทซึ่งเข้ารับมรดกในกิจการดังกล่าว (แล้วแต่กรณี) จะต้องจ้างลูกจ้างที่เคยทำงานในกิจการต่อไป โดยจ่ายค่าจ้าง และให้สวัสดิการต่างๆ ไม่น้อยกว่าที่นายจ้างคนเดิมเคยจ่ายให้ลูกจ้าง นายจ้างคนใหม่จะจ่ายค่าจ้างหรือให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างลดลง หรือจะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁶ ให้มีผลร้ายหรือเป็นภาระแก่ลูกจ้างมากขึ้นไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะให้ความยินยอมเป็นรายๆ ไป กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล หากมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงโอนหรือควบรวมกับนิติบุคคลใด การจ้างงานและสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างก็ต้องคงอยู่เช่นเดิม นิติบุคคลที่เกิดขึ้นจากการควบรวมต้องรับลูกจ้างของนิติบุคคลเดิมเข้าทำงานอย่างต่อเนื่องทันที หากนิติบุคคลใหม่ไม่รับลูกจ้างเข้าทำงานจะถือว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้าง และต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

โดยมาตรา 13 นี้ น่าจะถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่ออุดช่องว่างของบทบัญญัติในกฎหมายแพ่งว่าด้วยเรื่องการจ้างแรงงาน โดยเมื่อมีการโอนกิจการจากนายจ้างเดิมไปยังนายจ้างใหม่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ตาม กฎหมายกำหนดให้นายจ้างใหม่ต้องรับรู้และรับรองสิทธิของลูกจ้างเดิมให้คงมีอยู่ต่อไปโดยอัตโนมัติ⁷

ความแตกต่างระหว่างมาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กับมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็คือ มาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น ห้ามมิให้นายจ้างเฝ้าใจให้ลูกจ้างไปทำงานให้กับบุคคลอื่นในทุกกรณี ทั้งกรณีที่ไม่มี การเปลี่ยนตัวนายจ้าง แต่นายจ้างโอนหรือส่งให้ลูกจ้างไปทำงานให้กับบุคคลอื่น และกรณีการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย เว้นแต่ลูกจ้างจะให้ความยินยอม ดังนั้น แม้กฎหมายจะกำหนดให้ลูกจ้างของกิจการที่มีการควบรวมกันโอนไปเป็นลูกจ้าง

⁶ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

⁷ สมพร พรหมนิตาธร, (2541), คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร), น. 13-41.

ของนายจ้างใหม่ที่เกิดจากการควบรวมกิจการก็ตาม แต่หากลูกจ้างไม่ยินยอมที่จะโอนไป นายจ้างก็จะขึ้นใจลูกจ้างไม่ได้ ในส่วนของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น บัญญัติขึ้นเพื่อบังคับนายจ้างใหม่ว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงนายจ้างตาม มาตราดังกล่าว นายจ้างใหม่จะปฏิเสธลูกจ้างของนายจ้างเดิมไม่ได้ ทำให้ลูกจ้างของ นายจ้างเดิมได้รับสิทธิที่จะทำงานให้นายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ อย่างไรก็ตาม มาตรานี้ ไม่ได้บังคับลูกจ้างเพราะลูกจ้างมีมาตรา 577 ให้สิทธิที่จะไม่ยินยอมไปทำงานเป็นบุคคล อื่นได้ ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ยินยอมที่จะทำงานให้นายจ้างคนใหม่ นายจ้างคนเดิมก็ต้อง ให้ลูกจ้างทำงานกับตนต่อไป หากปิดกิจการและไม่มีการจ้างใหม่ให้ทำก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

3. ปัญหาแรงงานในการควบรวมกิจการสถานพยาบาล

ปัญหาแรงงานที่พบในการควบรวมกิจการสถานพยาบาลแบ่งได้เป็น 2 ปัญหาใหญ่ คือ

3.1 ปัญหาการโอนย้ายลูกจ้างกรณีที่สถานพยาบาลควบรวมกิจการโดยใช้วิธีการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการของสถานพยาบาลเดิม ซึ่งผู้วิจัยของแบ่งประเด็นพิจารณา ออกเป็น 2 ประเด็น คือ

3.1.1 ปัญหาการตีความ “การเปลี่ยนตัวนายจ้าง” ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในข้อนี้ ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่ชัดเจนของถ้อยคำ ในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเฉพาะคำว่า “โอน” และ “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” ตามมาตราดังกล่าวมีความหมายครอบคลุมถึง การซื้อทรัพย์สินหรือกิจการมากน้อยเพียงใดและการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการนั้น จะถือว่าเป็นกรณีการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในทุกกรณีหรือไม่ เพราะหากกรณีดังกล่าวถือว่าเข้ามาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะมีผลให้บุคคลซึ่งเข้ามาซื้อทรัพย์สินหรือกิจการต้องรับ โอนลูกจ้างของนายจ้างเดิมไปโดยอัตโนมัติ แต่หากไม่ใช่ นายจ้างเดิมก็ยังถือเป็นนายจ้าง ของลูกจ้างสถานพยาบาลเช่นเดิม ลูกจ้างไม่ได้โอนไปยังนายจ้างใหม่และหากลูกจ้างไม่ ได้ทำงานเนื่องจากนายจ้างเดิมไม่สามารถที่จะประกอบกิจการต่อไปได้ก็จะถือว่านายจ้าง เดิมเลิกจ้างมีผลให้นายจ้างเดิมต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

นอกจากนี้ การรวบรวมกิจการโดยใช้วิธีซื้อทรัพย์สินหรือกิจการของสถานพยาบาลนั้น ภายหลังจากการรวบรวมกิจการบุคคลที่เป็นนายจ้างเดิมไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลยังคงมีสถานะทางกฎหมายอยู่ไม่ได้สิ้นสภาพไปโดยผลของกฎหมาย แต่ทรัพย์สินต่างๆ รวมทั้งใบอนุญาตในการประกอบกิจการ (ถ้ามี) ได้โอนไปยังบุคคลอื่นซึ่งเข้ามาซื้อทรัพย์สินและกิจการไปหมดแล้ว โดยโอนกิจการไปให้ผู้อื่นดำเนินการแทน ดังนั้น แม้ว่าตัวบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างเดิมจะยังคงมีสถานะเป็นบุคคลตามกฎหมายอยู่ แต่ก็ไม่ได้มีการประกอบกิจการแล้วเนื่องจากไม่มีทรัพย์สินและใบอนุญาตต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ ประเด็นปัญหาก็คือ เมื่อบุคคลซึ่งเป็นนายจ้างเดิมยังคงมีอยู่ แต่ไม่ได้ประกอบกิจการแล้ว จะถือว่าเป็นกรณีเปลี่ยนตัวนายจ้างอันเนื่องมาจากการรวบรวมกิจการตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่

3.1.2 ในกรณีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ลูกจ้างสามารถปฏิเสธที่จะโอนย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้หรือไม่

เป็นปัญหาในส่วนของลูกจ้างที่ว่า แม้กฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างได้โอนไปทำงานกับนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง แต่หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะโอนย้ายไป จะทำได้หรือไม่ และกฎหมายมีมาตรการเยียวยา ลูกจ้างรายนั้นๆ อย่างไรบ้าง

3.2 ปัญหาการพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาลในอันที่จะโอนย้ายไปยังนายจ้างใหม่ในการรวบรวมกิจการ

นอกจากปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาว่าการรวบรวมกิจการโดยการซื้อทรัพย์สินและกิจการเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่แล้ว หากได้ข้อสรุปว่าการรวบรวมดังกล่าวเป็นกรณีมาตรา 13 อันมีผลให้ลูกจ้างของเจ้าของสถานพยาบาลเดิมโอนไปยังเจ้าของสถานพยาบาลใหม่โดยอัตโนมัติ ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ตามมาคือ บุคคลใดบ้างถือเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล เนื่องจากในสถานพยาบาลแห่งหนึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก ที่ทำงานให้กับสถานพยาบาล เช่น แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ประจำห้องตรวจวินิจฉัยโรค พนักงนทำความสะอาด เป็นต้น โดยบุคลากรแต่ละท่านมีนิติสัมพันธ์กับสถานพยาบาลในสถานะที่แตกต่างกัน เฉพาะบุคลากรที่เป็นลูกจ้างเท่านั้นที่จะโอนไปยังนายจ้างคนใหม่ โดยผลของกฎหมาย ดังที่ได้กล่าวข้างต้นว่าในสถานพยาบาลแห่งหนึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก ในงานวิจัยชิ้นนี้ จึงขอจำกัดการศึกษาวิจัยเฉพาะกรณีของแพทย์ว่า แพทย์ที่ทำ

การตรวจรักษาผู้ป่วยในลักษณะใดจึงจะถือว่าเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาลและจะโอนไปยังนายจ้างใหม่ในกรณีการควบรวมกิจการ

ทั้งนี้ ผลการวิจัยในกรณีปัญหาทั้งสองจะได้กล่าวต่อไปในส่วนของ
การอภิปรายผลการวิจัย

4. อภิปรายผลการวิจัย

4.1 ปัญหาการโอนย้ายลูกจ้างกรณีที่สถานพยาบาลควบรวมกิจการ
โดยใช้วิธีการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการของสถานพยาบาลเดิมซึ่งผู้วิจัยขอแบ่งประเด็นปัญหา
ออกเป็น 2 กรณี คือ

4.1.1 ปัญหาการตีความ “การเปลี่ยนตัวนายจ้าง” ตามมาตรา 13
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้อธิบายใน
คำบรรยายกฎหมายแรงงานของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสมาคม
ที่ 65 ปีการศึกษา 2555 ว่า การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างมาตรา 13 นั้นแบ่งเป็น 2 กรณี
กรณีที่ 1 เป็นกรณีบุคคลธรรมดา ได้แก่ การโอน การรับมรดก
กรณีที่ 2 เป็นกรณีนิติบุคคล ได้แก่ การจดทะเบียน
เปลี่ยนแปลง โอน หรือควบกับนิติบุคคลใด

ดังนั้น หากการเข้าซื้อทรัพย์สินหรือกิจการสถานพยาบาล
สามารถตีความเป็นกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตราดังกล่าวได้ ก็จะเป็นการเปลี่ยน
ตัวนายจ้างนั่นเอง ซึ่งในการตีความคำว่า “รับมรดก” (ในกรณีบุคคลธรรมดา) และคำว่า
“ควบกับนิติบุคคลใด” (กรณีนิติบุคคล) นั้น มักไม่มีปัญหาในการตีความเนื่องจากค่อนข้าง
มีความชัดเจน กล่าวคือ รับมรดก เป็นกรณีที่เจ้ามรดกถึงแก่ความตาย ทรัพย์สินและ
กิจการของเจ้ามรดกจึงตกทอดสู่ทายาท ส่วนกรณีการควบนิติบุคคลนั้น คือการควบกิจการ
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
พ.ศ. 2535 ซึ่งตามมาตรา 1243 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์⁸มีผลให้บริษัท
ใหม่ที่เกิดจากการควบรวมต้องรับโอนสิทธิและความรับผิด รวมทั้งลูกจ้างของนิติบุคคล
เดิมไปทั้งหมด

⁸ มาตรา 1243 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
บริษัทใหม่นี้นับว่าได้ไปทั้งสิทธิและความรับผิดบรรดาที่มีอยู่กับบริษัทเดิมอันได้มาควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

อย่างไรก็ดี การตีความคำว่า “โอน” (ทั้งกรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล) และคำว่า “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” (กรณีนิติบุคคล) นั้น ยังไม่ค่อยมีความชัดเจนว่ามีความหมายครอบคลุมกรณีใดบ้างจากการศึกษาวิจัยพบว่าในปัจจุบันยังไม่มีคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับใดที่มีคำวินิจฉัยเกี่ยวกับการตีความคำว่า “โอน” และ “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” ตามมาตราดังกล่าวว่ามีขอบเขตครอบคลุมกรณีใดบ้าง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการและผู้พิพากษาบางท่านได้ให้ความเห็นในการตีความคำว่า “โอน” และ “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” ไว้ในหนังสือและคำบรรยายต่างๆ ดังนี้

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้กล่าวในคำบรรยายกฎหมายแรงงานของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภาสมัยที่ 65 ปีการศึกษา 2555 และในคำอธิบายกฎหมายแรงงานว่า “...หากมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงกรรมการ เปลี่ยนแปลงหุ้น หรือเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น หรือแม้แต่การควบกิจการของนายจ้าง สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างก็คงมีอยู่เช่นเดิม...” (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2555: น.192), (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2552: น.50)

อาจารย์สมพร พรหมหิตาธร ได้กล่าวไว้ในคำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่า “...ถ้ามีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงกรรมการ ผู้จัดการ หรือเปลี่ยนแปลงจากหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียนเป็นหุ้นส่วนจำกัด... เหล่านี้มีผลว่ากิจการหรือธุรกิจที่นิติบุคคลเดิมทำอยู่ก็ยังมีอยู่ต่อไป แต่ผู้บริหารนิติบุคคลเปลี่ยนตัวไป หรือมีนิติบุคคลอื่นเข้ามาบริหารกิจการหรือธุรกิจแทน...เช่นนี้มาตรา 13 ก็เป็นเกราะป้องกันสิทธิในการได้ทำงานต่อไปของลูกจ้าง...” (สมพร พรหมหิตาธร, 2541: น.13-14)

ในหนังสือกฎหมายแรงงานและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคลากร บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด ได้บรรยายว่า “กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนตัวบุคคลผู้บริหาร เจ้าของหรือบริษัทมีการโอนหรือควบกิจการกัน สิทธิต่างๆ ของลูกจ้างที่มีมาแต่เดิมจะคงมีอยู่ต่อไป...” (ฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคลากร บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด, 2542: น. 50)

จากข้อมูลทางวิชาการดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” มีความหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงกรรมการและผู้บริหารของนิติบุคคลด้วย ซึ่งการตีความเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นพ้องด้วยเนื่องจากแม้ว่านิติบุคคลที่เป็นนายจ้างเดิมจะยังคงมีอยู่ แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็ถือเสมือนว่าเป็นการเปลี่ยน

ตัวนายจ้างได้เนื่องจากผู้บริหารนิติบุคคลก็คือผู้ดำเนินการและควบคุมกิจการ อีกทั้งตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน⁹ ก็ให้ถือว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลรวมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งก็หมายถึงผู้บริหารก็ถือเป็นนายจ้างด้วย แต่ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงหุ้นและการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นดังที่ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณได้กล่าวไว้ว่าถือเป็นการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ยังไม่ค่อยจะมีความชัดเจนมากนักว่าการเปลี่ยนแปลงหุ้นนั้น ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร เช่น การจดทะเบียนเพิ่มทุนหรือลดทุนจะถือว่าเป็นการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงตามมาตรา 13 หรือไม่ หากใช่ จะมีหลักเกณฑ์ใดกำหนดหรือไม่ว่าการเพิ่มทุนหรือลดทุนดังกล่าวต้องมีจำนวนไม่น้อยเพียงใด ส่วนในกรณีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นนั้น ก็ไม่ได้มีคำอธิบายชัดเจนว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ในประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการถือหุ้นจนกระทั่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจของผู้มีอำนาจควบคุมนิติบุคคลจึงจะถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากหากมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนหรือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นที่มีจำนวนน้อยและไม่ได้ส่งผลกระทบใดๆ ต่ออำนาจการควบคุมและบริหารนิติบุคคลก็ไม่น่าจะมีผลเป็นการเปลี่ยนตัวนายจ้างได้เพราะนิติบุคคลเดิมก็ยังคงอยู่ ผู้ถือหุ้นกลุ่มเดิมที่ควบคุมบริษัทก็ยังไม่เปลี่ยนแปลง

ในส่วนของคำว่า “โอน” นั้น ไม่พบคำอธิบายที่ชัดเจนว่ามีความหมายครอบคลุมกรณีใดบ้าง แต่เมื่อพิจารณาจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “โอน” ว่าหมายถึง “ทำให้สิทธิตกไปเป็นของบุคคลอื่น” ประกอบกับการพิจารณาเจตนารมณ์ของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 น่าจะตีความได้ว่า “โอน” หมายถึง การโอนกิจการ หรือการทำให้สิทธิในการประกอบกิจการตกเป็นของบุคคลอื่นนั่นเอง โดยผู้วิจัยเห็นว่าการโอนกิจการนี้น่าจะหมายถึงการโอนกิจการทั้งหมด มิใช่โอนบางส่วน เนื่องจากหากโอนกิจการ

⁹ มาตรา 5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“นายจ้าง” หมายความว่า....

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย...

เพียงบางส่วนโดยเจ้าของกิจการเดิมยังคงประกอบกิจการเดิมอยู่ด้วย มิได้เลิกกิจการไปเลย กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ไม่น่าที่จะกำหนดให้ผู้เข้าซื้อกิจการต้องแบกรับภาระแรงงานจากกิจการเดิมเพราะนายจ้างเดิมยังประกอบกิจการอยู่

จากข้อมูลที่ได้กล่าวข้างต้น หากกลับมาพิจารณาถึงกรณีการควบรวมกิจการสถานพยาบาลซึ่งมีการซื้อทรัพย์สินหรือกิจการของสถานพยาบาลนั้น อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากกิจการสถานพยาบาลเป็นกิจการที่ต้องมีใบอนุญาตในการประกอบกิจการ ดังนั้น ในกรณีนี้ การโอนกิจการตามนัยของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 น่าจะหมายถึงการโอนใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลและใบอนุญาตต่างๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบกิจการเท่านั้น การซื้อเพียงทรัพย์สินจากเจ้าของสถานพยาบาลรายเดิม แต่ไม่มีการโอนใบอนุญาตที่จำเป็นไปด้วยไม่น่าจะตีความได้ว่าเป็นการโอนกิจการตามกฎหมายฉบับนี้ เพราะหากเจ้าของกิจการรายใหม่มีทรัพย์สินที่จะใช้ในการประกอบกิจการ แต่ไม่มีใบอนุญาตก็ไม่สามารถประกอบกิจการได้ นอกจากนี้ เมื่อผู้ประกอบกิจการสถานพยาบาลเดิมยังคงมีใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลอยู่ก็เท่ากับว่ากิจการของผู้ประกอบการเดิมยังคงอยู่และผู้ประกอบการเดิมยังสามารถประกอบกิจการต่อไปได้ภายใต้ใบอนุญาตดังกล่าวจึงไม่น่าจะถือเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างได้

อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติแล้ว ในการซื้อทรัพย์สินและกิจการสถานพยาบาล ผู้ซื้อกิจการก็มักเจรจาให้ผู้ขายกิจการโอนใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลและใบอนุญาตต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการประกอบกิจการมาด้วยเพื่อที่ผู้ซื้อกิจการจะสามารถประกอบการต่อจากผู้ขายได้ทันที ซึ่งการโอนใบอนุญาตดังกล่าวถือเป็นการโอนกิจการและส่งผลให้สถานพยาบาลนั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยไม่ต้องคำนึงว่าเมื่อโอนกิจการแล้ว ผู้ประกอบกิจการรายเดิมจะยังมีสถานะตามกฎหมายอยู่หรือไม่ หากเป็นการโอนกิจการตามความหมายของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วเจ้าของกิจการรายใหม่ก็ต้องรับแรงงานของเจ้าของเดิมไปเป็นลูกจ้างของตน สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้างคนเดิมอย่างไร นายจ้างใหม่ก็ต้องรับภาระดังกล่าวไปด้วย

4.1.2 ในกรณีการเปลี่ยนตัวนายจ้าง ลูกจ้างสามารถปฏิเสธที่จะโอนย้ายไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้หรือไม่

จากการศึกษาวิจัยพบว่า การโอนสิทธิของนายจ้างไปให้บุคคลอื่นจะกระทำโดยฝืนใจลูกจ้างไม่ได้ตามมาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานให้นายจ้างคนใหม่และนายจ้างคนเดิมก็ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานต่อไปได้เนื่องจากปิดกิจการ ต้องถือว่าเป็นกรณีเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹⁰ และนายจ้างเดิมต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง¹¹ ในทางตรงกันข้าม หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้แสดงเจตนาว่าจะไม่โอนย้ายไปยังนายจ้างคนใหม่ให้ถือว่าลูกจ้างถูกโอนไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ¹² หากนายจ้างใหม่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานและเลิกจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.2 ปัญหาการพิจารณาว่าบุคคลใดเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาลในอันที่จะโอนย้ายไปยังนายจ้างใหม่ในการรวบรวมกิจการ

ตามที่ได้กล่าวในข้อ 3.2 แล้วว่าในประเด็นนี้จะพิจารณาเฉพาะในส่วนของแพทย์ว่า หากสถานพยาบาลมีการรวบรวมกิจการซึ่งส่งผลให้นายจ้างคนใหม่ต้องรับโอนลูกจ้างของสถานพยาบาลเดิมไปด้วยโดยผลของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แพทย์ทุกท่านจะถือเป็นลูกจ้างและโอนไปยังนายจ้างคนใหม่หรือไม่

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานและนิติสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และสถานพยาบาล (เฉพาะสถานพยาบาลเอกชน เนื่องจากการรวบรวมกิจการตามที่ได้กล่าวในส่วนก่อนหน้านี้นี้จะเกิดเฉพาะกรณีสถานพยาบาลเอกชนเท่านั้น) แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. การทำงานในลักษณะที่แพทย์เป็นผู้บริหารสถานพยาบาลหรือเป็นแพทย์ประจำที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของโรงพยาบาลโดยได้รายได้

¹⁰ มาตรา 118 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7242-7245/2545 (ศาลยุติธรรม.) น.256

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 852-919/2543 (ศาลฎีกา)

ที่แน่นอนในแต่ละเดือน แพทย์ลักษณะนี้มีนิติสัมพันธ์กับสถานพยาบาลตามสัญญาจ้างแรงงานและถือเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล

2. การทำงานในลักษณะที่แพทย์ทำงานในสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนเป็นงานประจำตามสัญญาจ้างแรงงานตามข้อ 1 อยู่แล้ว แต่ได้ไปปฏิบัติงานในสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่งเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทนในจำนวนที่แน่นอนในแต่ละเดือนหรือกรณีที่ค่าตอบแทนไม่แน่นอนแต่สถานพยาบาลมีการรับประกันรายได้ขั้นต่ำไว้ที่แน่นอนไว้ แพทย์ลักษณะนี้มีนิติสัมพันธ์กับสถานพยาบาลตามสัญญาจ้างทำของและไม่ถือเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล

3. การทำงานในลักษณะที่แพทย์ทำสัญญากับสถานพยาบาลที่ทำงานอยู่เพื่อประกอบโรคศิลปะนอกเวลาปกติ หรือทำสัญญาเพื่อขอใช้สถานที่เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการประกอบโรคศิลปะในเวลาปกติในนามของแพทย์และมีข้อตกลงแบ่งเงินได้ที่ได้รับจากผู้ป่วยให้แก่สถานพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นรายได้ที่ได้รับจากคนไข้ที่แพทย์รับเข้ามารักษาในโรงพยาบาล มีเงินที่สถานพยาบาลจ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างแก่แพทย์ แพทย์ลักษณะนี้มีนิติสัมพันธ์กับสถานพยาบาลตามสัญญาขอใช้สถานที่ โดยถือว่าแพทย์ประกอบวิชาชีพอิสระและไม่ถือเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล

4. ดังนั้น หากมีการควบรวมกิจการสถานพยาบาล แพทย์ที่จะถือเป็นลูกจ้างและโอนไปยังนายจ้างใหม่ผู้เข้ามาซื้อกิจการโดยผลของกฎหมายจะมีเฉพาะแพทย์ตามข้อ 1 เท่านั้น ส่วนแพทย์ตามข้อ 2 และข้อ 3 นั้น ไม่โอนไปเป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่โดยอัตโนมัติ แต่หากนายจ้างใหม่ต้องการจะจ้างแพทย์ท่านนั้นๆ ต่อไปก็สามารถตกลงกับแพทย์เป็นรายๆ ไป

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการควบรวมกิจการสถานพยาบาลโดยการซื้อทรัพย์สินและกิจการนั้น จะถือเป็นการ “โอน” ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และจะส่งผลให้ลูกจ้างของสถานพยาบาลโอนไปยังนายจ้างคนใหม่ผู้รับโอนกิจการสถานพยาบาลก็ต่อเมื่อมีการโอนใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลและใบอนุญาตต่างๆ ที่จำเป็นในการประกอบกิจการสถานพยาบาลเท่านั้น ในส่วนของควบรวมกิจการโดยการซื้อทรัพย์สินนั้น ไม่ถือว่าการโอนกิจการในทุกกรณี ขึ้นอยู่กับว่าเมื่อซื้อทรัพย์สินแล้วสามารถประกอบกิจการ

ได้ทันทีและมีผลให้เจ้าของกิจการเดิมต้องปิดกิจการไปหรือไม่ หากใช้ก็ถือว่าการโอนทรัพย์สินในกรณีดังกล่าวเป็นการโอนกิจการได้ อย่างไรก็ตามก็ดี เป็นที่ทราบกันว่าในธุรกิจสถานพยาบาล เจ้าของธุรกิจจะประกอบกิจการได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการสถานพยาบาลตามกฎหมาย ดังนั้น กรณีของสถานพยาบาลการซื้อทรัพย์สินเพียงอย่างเดียวจะไม่ถือเป็นการโอนกิจการแต่ต้องมีการโอนใบอนุญาตต่างๆ ที่จำเป็นมาด้วยเสมอ หากไม่มีการโอนใบอนุญาตก็ไม่ถือเป็นการโอนกิจการตามนัยของกฎหมาย แต่เป็นการซื้อขายทรัพย์สินธรรมดา นอกจากนี้ เมื่อมีการโอนกิจการตามความหมายของกฎหมายแล้ว แม้นายจ้างเดิมจะยังคงมีสถานะตามกฎหมายอยู่ก็ตาม ก็ถือว่ากิจการได้ถูกโอนไปยังเจ้าของกิจการรายใหม่แล้วและเจ้าของกิจการรายใหม่ก็ต้องรับโอนลูกจ้างของสถานพยาบาลไปเป็นลูกจ้างของตนด้วยแต่หากลูกจ้างของสถานพยาบาลไม่ประสงค์จะโอนย้ายไปทำงานให้กับนายจ้างคนใหม่ ก็ไม่สามารถบังคับลูกจ้างได้โดยกรณีนี้ถือว่าลูกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดิม หากนายจ้างเดิมปิดกิจการก็ต้องถือว่าเป็นการเลิกจ้างและต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างรายดังกล่าว

ในส่วนประเด็นที่ว่าแพทย์ที่ทำงานในลักษณะใดจะถือเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาลในการที่จะโอนย้ายไปตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น พบว่าเฉพาะแพทย์ที่ทำงานประจำ อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของสถานพยาบาลและได้รายได้ที่แน่นอนในแต่ละเดือนโดยมีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกับสถานพยาบาลเท่านั้นจึงจะถือว่าเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล หากเป็นแพทย์ที่ทำงานในลักษณะอื่น เช่น การทำงานพิเศษให้สถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่งหลังเวลาเลิกงาน โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนแน่นอน หรือกรณีได้ค่าตอบแทนไม่แน่นอน แต่สถานพยาบาลมีการรับประกันรายได้ขั้นต่ำ รวมทั้งการทำสัญญาขอใช้สถานพยาบาลเพื่อประกอบโรคศิลปะตามรายละเอียดที่กล่าวแล้วในข้อ 4.2 ถือว่าแพทย์มิได้มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกับสถานพยาบาลและไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างของสถานพยาบาล

จากการศึกษาวิจัยพบว่าประเด็นปัญหาดังกล่าวเกิดจากความไม่ชัดเจนของบทบัญญัติในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ว่า คำว่า “โอน” และ “การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” นั้น มีความหมายครอบคลุมกรณีใดบ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในผลการวิจัยแล้วว่าในปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจน คำพิพากษาซึ่งจะใช้เป็นกรณีศึกษา รวมทั้งตำราและคำอธิบายทางวิชาการก็ยังไม่มีความกระจ่างมากเพียงพอที่จะเป็นแนวทางในการวินิจฉัยอย่างชัดเจน ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องดังกล่าวโดยมีการให้คำจำกัดความหรือคำอธิบายเพิ่มเติมว่า การ “โอน” และ “การ



จดทะเบียนเปลี่ยนแปลง” นั้นหมายความว่าอย่างไร และครอบคลุมถึงข้อเท็จจริงในกรณีใดบ้าง เช่น การโอน อาจให้คำจำกัดความที่ชัดเจนว่าหมายถึงการโอนทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินกว่าร้อยละ 75 ของมูลค่าทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง หรือหากเป็นกรณีที่กิจการต้องมีใบอนุญาตก็ให้หมายความถึงการโอนใบอนุญาตเท่านั้น หรือในกรณีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง ก็สมควรที่จะระบุให้ชัดเจนว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จึงจะถือว่าเป็นการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงตามมาตรา ๓๒ เช่น การจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง ให้หมายความถึงการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัท หรือการเปลี่ยนแปลงกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งขึ้นไป หรือมีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ขึ้นไป เป็นต้น เพื่อให้ตัวบทกฎหมายมีความชัดเจนในตัวเอง นอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดความกระจ่างแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้ขายกิจการ ผู้ซื้อกิจการ รวมทั้งตัวลูกจ้างเองก็จะได้รับทราบสิทธิของตนตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องอีกด้วย

บรรณานุกรม

- กิตติพงศ์ อรุณพัฒน์พงศ์. (2549). **การรวบรวมกิจการโอกาสของธุรกิจไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท เจเอสที พับลิชชิง จำกัด.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2552). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2555). **รวมคำบรรยายภาคหนึ่ง สมัยที่ 65 ปีการศึกษา 2555 เล่มที่ 1**. กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2549). **คำอธิบายกฎหมายอาญาภาค 1**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจิวรัชการพิมพ์.
- บริษัท เบเคอร์ แอนด์ แม็คเค็นซี จำกัด. **รายงานการวิจัยเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ต่างๆ และกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมกิจการในประเทศไทย สหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป**. กรุงเทพฯ: บริษัท เบเคอร์ แอนด์ แม็คเค็นซี จำกัด. 2546
- ประดิษฐ์ สหชัยยันต์และพัชรภรณ์ ห่อตระกูล. (2543). **การครอบงำกิจการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (2546). **คำอธิบายกฎหมายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- ฝ่ายวิชาการและพัฒนาบุคลากร บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด. **กฎหมายแรงงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ: บริษัท ฮิวแมน เฮอริเทจ จำกัด. 2542.
- สมพร พรหมหิตาธร. **คำอธิบายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร.
- สุดาศิริ วดวงศ์. (2548). **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- อัญญา ชันฉวีทรัพย์. (2540). **การควบกิจการและการครอบงำกิจการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.